Rättsfallssamlingen

FÖRSLAG TILL AVGÖRANDE AV GENERALADVOKAT
ATHANASIOS RANTOS
föredraget den 3 april 2025 [1]

Mål C-5/24 [Pauni] [i]

P.M.
mot
S. Snc

(begäran om förhandsavgörande framställd av Tribunale ordinario di Ravenna (Allmänna domstolen i Ravenna, Italien)

”Begäran om förhandsavgörande – Arbetsmarknadspolitik – Direktiv 2000/78/EG – Likabehandling – Artikel 1 – Artikel 2.1 och 2.2 b – Förbud av all diskriminering på grund av funktionshinder – Indirekt diskriminering – Kollektivavtal enligt vilket arbetsgivaren har rätt att säga upp en arbetstagare om dennes sjukledighet överstiger 180 dagar under ett år, plus eventuellt, om arbetstagaren ansökt om det, 120 dagars obetald ledighet under ett och samma år – Bestämmelse som gäller utan åtskillnad för arbetstagare med och utan funktionshinder – Uppsägning av en arbetstagare med funktionshinder på grund av alltför lång sjukfrånvaro – Särbehandling på grund av funktionshinder – Motivering – Behovet av att arbetstagarna står till förfogande för att utföra sitt arbete – Lämplighet – Proportionalitet – Artikel 5 – Rimliga anpassningar för personer med funktionshinder”

I. Inledning

1. P.M., som arbetade för bolaget S. Snc, har blivit uppsagd av sin arbetsgivare med motiveringen att hennes arbetsfrånvaro överstigit den längsta tillåtna period med bibehållen anställning vid sjukdom som gäller enligt det kollektivavtal som är tillämpligt på hennes bransch (nedan kallat det aktuella kollektivavtalet), det vill i förevarande fall säga en 180-dagarsperiod per år, till vilken det efter ansökan av arbetstagaren kan läggas en period av som högst 120 dagar under ett och samma år.

2. Eftersom hon i enlighet med nationell lagstiftning erkänts som person med funktionshinder bestred P.M. sin uppsägning vid Tribunale ordinario di Ravenna (Allmänna domstolen i Ravenna, Italien) och gjorde gällande att uppsägningen var diskriminerande genom att den maximala perioden för bibehållen anställning hade tillämpats på henne utan beaktande av hennes funktionshinder.

[1] Originalspråk: franska.

[i] Förevarande mål har getts ett fiktivt namn. Detta namn är inte någon av rättegångsdeltagarnas verkliga namn.

3. Inom ramen för denna problemställning söker nämnda domstol svar på bland annat huruvida den berörda bestämmelsen i det aktuella kollektivavtalet, som med avseende på längden på perioden med rätt till bibehållen anställning vid sjukledighet gäller utan åtskillnad för arbetstagare med och utan funktionshinder, utgör en indirekt diskriminering i den mening som avses i direktiv 2000/78/EG[2], eftersom en arbetstagare med funktionshinder, enligt EU-domstolens praxis, i jämförelse med en arbetstagare utan funktionshinder, är utsatt för en ökad risk för sjukfrånvaro kopplad till dennes funktionshinder. Den hänskjutande domstolen hänvisar härvid särskilt till domen i målet HK Danmark[3] och domen i målet Ruiz Conejero[4]. För den händelse att nämnda bestämmelse kan missgynna arbetstagare med funktionshinder önskar den hänskjutande domstolen svar på huruvida den är objektivt motiverad av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

4. Som den hänskjutande domstolen framhåller har förevarande mål en avsevärd praktisk räckvidd. Även om det i samtliga nationella kollektivavtal anges en period med rätt till bibehållen anställning, fastställs nämligen inte i något av dessa några särskilda bestämmelser i fråga om arbetstagare med funktionshinder. Samtliga dessa kollektivavtal skulle sålunda kunna vara diskriminerande, vilket som yttersta påföljd kan medföra att en arbetsgivares uppsägning av en arbetstagare med funktionshinder efter utgången av nämnda period förklaras vara ogiltig och att arbetsgivaren blir skyldig att ersätta den skada som lidits.

II. Tillämpliga bestämmelser

A. Internationell rätt

5. Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionshinder ingicks i New York den 13 december 2006[5] och godkändes på Europeiska gemenskapens vägnar genom rådets beslut 2010/48/EG av den 26 november 2009[6] (nedan kallad FN-konventionen). I skäl e i konventionens inledning anges följande:

”[Konventionsstaterna] erkänner att ’funktionshinder’ är ett begrepp under utveckling och att funktionshinder härrör från samspel mellan personer med funktionsnedsättningar och hinder som är betingade av attityder och miljön, vilka motverkar deras fulla och verkliga deltagande i samhället på lika villkor som andra.”

6. I artikel 1 (”Syfte”) i FN-konventionen föreskrivs följande:

”Denna konventions syfte är att främja, skydda och säkerställa det fulla och lika åtnjutandet av alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter för alla personer med funktionshinder och att främja respekten för deras inneboende värde.

[2] Rådets direktiv av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, 2000, s. 16, och rättelse i EGT L 2, 2001, s. 42).

[3] Dom av den 11 april 2013, HK Danmark (C-335/11 och C-337/11, EU EU:C:2013:222) (nedan kallad domen i målet HK Danmark).

[4] Dom av den 18 januari 2018, Ruiz Conejero (C-270/16, EU:C:2018:17) (nedan kallad domen i målet Ruiz Conejero). Angående denna fråga i doktrinen, se Broderick, A., ”Ruiz Conejero: (Re-)Conceptualizing Disability-based Discrimination and Sickness Absence at Work”, *International Labor Rights Case Law Journal*, Brill Nijhoff, Leiden, nr 5, 2019, ss. 86–91.

[5] *United Nations Treaty Series*, vol. 2515, s. 3.

[6] EUT L 23, 2010, s. 35.

Personer med funktionshinder innefattar bland annat personer med varaktiga fysiska, psykiska, intellektuella eller sensoriska funktionsnedsättningar, vilka i samspel med olika hinder kan motverka deras fulla och verkliga deltagande i samhället på lika villkor som andra.”

7. I artikel 2 (”Definitioner”) i FN-konventionen föreskrivs följande:

”I denna konvention gäller följande definitioner:

…

Diskriminering på grund av funktionsnedsättning betyder varje åtskillnad, undantag eller inskränkning på grund av funktionshinder som har till syfte eller verkan att inskränka eller omintetgöra erkännande, åtnjutande eller utövande på samma villkor som andra av alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på det politiska, ekonomiska, sociala, kulturella och civila området eller på andra områden. Det omfattar alla former av diskriminering, inklusive underlåtenhet att göra skälig anpassning.

Skälig anpassning betyder nödvändiga och ändamålsenliga ändringar och anpassningar, som inte innebär en oproportionerlig eller omotiverad börda när så behövs i ett enskilt fall för att säkerställa att personer med funktionshinder på samma villkor som andra kan åtnjuta eller utöva alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter.”

8. I artikel 27 (”Arbete och sysselsättning”) i FN-konventionen föreskrivs följande i punkt 1:

”Konventionsstaterna erkänner rätten till arbete för personer med funktionshinder på samma villkor som för andra. Det innefattar rätten att kunna förtjäna sitt uppehälle genom fritt valt eller antaget arbete på arbetsmarknaden och i en arbetsmiljö som är öppen, som främjar integration och är tillgänglig för personer med funktionshinder. Konventionsstaterna ska skydda och främja förverkligande av rätten till arbete, även för personer som förvärvar ett funktionshinder under anställning, genom att vidta ändamålsenliga åtgärder, inklusive lagstiftning, för att bland annat

…

h) främja anställning av personer med funktionshinder inom den privata sektorn genom ändamålsenliga riktlinjer och åtgärder, vilka kan omfatta program för positiv särbehandling, stimulansåtgärder och andra åtgärder,

i) säkerställa att skälig anpassning på arbetsplatsen erbjuds personer med funktionshinder,

…

k) främja program avseende rehabilitering i yrkeslivet, bibehållen anställning och återgång i arbete för personer med funktionshinder.”

B. Unionsrätt

9. I skälen 12, 15, 17, 20 och 21 i direktiv 2000/78 anges följande:

”(12) … [A]ll direkt eller indirekt diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning på de områden som omfattas av detta direktiv [bör] förbjudas i hela gemenskapen. …

…

(15) Bedömningen av händelser av vilka den slutsatsen kan dras att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering är en fråga för nationella rättsliga instanser eller andra behöriga organ, i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis. Särskilt vad gäller indirekt diskriminering kan sådana regler innebära att alla medel, inklusive statistiska bevis, används för att fastställa att diskriminering föreligger.

…

(17) Detta direktiv innebär inte något krav på att anställa, befordra, utbilda eller ge fortsatt anställning åt en person som saknar kompetens eller förmåga eller som inte står till förfogande för att utföra den aktuella tjänstens grundläggande uppgifter eller följa en given utbildning, skyldigheten att vidta rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder påverkas dock inte.

…

(20) Lämpliga åtgärder bör vidtas, dvs. effektiva och praktiska åtgärder för att organisera arbetsplatsen med hänsyn till personer med funktionshinder, t.ex. inredning av lokaler eller anpassning av utrustning, arbetstakt, arbetsfördelning, utbildningsmöjligheter eller arbetsledning.

(21) I syfte att avgöra huruvida åtgärderna blir alltför betungande, bör man särskilt beakta de ekonomiska och andra kostnader som åtgärderna medför, organisationens eller företagets storlek och ekonomiska resurser och möjligheten att erhålla offentliga medel eller annat stöd.”

10. I artikel 1 (”Syfte”) i direktiv 2000/78 föreskrivs följande:

”Syftet med detta direktiv är att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, för att principen om likabehandling skall kunna genomföras i medlemsstaterna.”

11. I artikel 2 (”Begreppet diskriminering”) i direktiv 2000/78 föreskrivs följande i punkterna 1 och 2:

”1. I detta direktiv avses med principen om likabehandling att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1.

2. Enligt punkt 1 skall

a) direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges i artikel 1 behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation,

b) indirekt diskriminering anses förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer med en viss religion eller övertygelse, ett visst funktionshinder, en viss ålder, eller en viss sexuell läggning jämfört med andra personer, om inte

   i) bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga, eller

   ii) när det gäller personer med ett visst funktionshinder, arbetsgivaren eller varje person eller organisation på vilken detta direktiv är tillämpligt är skyldig, enligt den nationella lagstiftningen, att vidta lämpliga åtgärder i enlighet med principerna i artikel 5 för att undanröja de nackdelar som denna bestämmelse, detta kriterium eller förfaringssätt för med sig.”

12. I artikel 3 (”Tillämpningsområde”) i direktiv 2000/78 föreskrivs följande i punkt 1 c:

”Inom ramen för gemenskapens befogenheter skall detta direktiv tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om följande:

…

c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner.”

13. Artikel 5 (”Rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder”) i direktiv 2000/78 har följande lydelse:

”För att garantera principen om likabehandling för personer med funktionshinder skall rimliga anpassningsåtgärder vidtas. Detta innebär att arbetsgivaren skall vidta de åtgärder som behövs i det konkreta fallet för att göra det möjligt för en person med funktionshinder att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet, eller att genomgå utbildning, såvida sådana åtgärder inte medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren. Om denna börda i tillräcklig grad kompenseras genom åtgärder som redan ingår i den berörda medlemsstatens politik för personer med funktionshinder bör den inte anses oproportionerlig.”

C. Italiensk rätt

14. I artikel 2110 i codice civile (civillagen) anges i första och andra stycket följande:

”I händelse av olycksfall, sjukdom, graviditet eller moderskap har arbetstagare, för det fall det i lagen [inte stadgas] likvärdiga former av social försäkring eller socialt skydd, rätt till lön eller en ersättning i en omfattning och under en period vilka fastställs i speciallagar …, enligt sedvanlig praxis eller på grundval av skälighet.

I de fall som avses i föregående stycke har arbetsgivare rätt att i enlighet med artikel 2118 upphäva avtalet … efter utgången av den period som fastställs i lagen, … enligt sedvanlig praxis eller på grundval av skälighet.”

15. I artikel 173 (”Bibehållen anställning”) i contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) dipendenti aziende settore turismo Confcommercio (nationellt kollektivavtal för anställda vid företag inom turistnäringen i sektorerna för handel, turism och tjänster), av den 20 februari 2010 (nedan kallat kollektivavtalet), föreskrivs följande:

”1. Vid styrkt sjukdom eller olyckshändelse har anställda som inte har provanställning eller redan har varslats om uppsägning rätt att bibehålla sin anställning under en period av 180 dagar per kalenderår.

2. Om en anställd insjuknar eller skadas mer än en gång under ett år kan frånvaroperioderna sammanräknas upp till den maximala period för bibehållen anställning som avses i föregående punkt.

3. För personal med visstidsanställning begränsas rätten till bibehållen anställning i alla händelser av säsongens eller anställningens varaktighet.

4. Om en anställd efter utgången av den period under vilken han eller hon har rätt till bibehållen anställning är oförmögen att återgå i arbete på grund av fortsatt sjukdom, ska anställningsavtalet anses ha upphört, vilket ger rätt till fullt avgångsvederlag och alla andra förmåner som utfaller, med undantag för uppsägningsersättning.”

16. I artikel 174 (”Ledighet utan lön”) i kollektivavtalet föreskrivs följande:

”1. För arbetstagare som insjuknar eller förolyckas på arbetsplatsen förlängs, om arbetstagaren ansöker om det, bibehållandet i anställning under högst 180 dagar genom artikel 173 i förevarande kollektivavtal med en ytterligare period på högst 120 dagar, under förutsättning att följande villkor är uppfyllda:

a) Utan att detta påverkar bestämmelserna i artikel 175 i förevarande kollektivavtal (onkologiska sjukdomar) gäller ovanstående inte för kroniska och/eller psykiska sjukdomar.

b) Arbetstagaren ska inkomma med sedvanliga läkarintyg eller intyg om sjukhusvistelse.

c) Ansökan om en period som överstiger 180 dagar ska inges av arbetstagaren som en ansökan om ’ledighet’ utan lön och ger inte upphov till någon rättighet utom sådan som anges i anställningsavtalet.

d) Arbetstagaren får inte tidigare ha beviljats sådan ledighet.

2. Den arbetstagare som avser att ta ut den ledighetsperiod som anges i föregående punkt ska före utgången av den 180:e dagen av frånvaro på grund av sjukdom eller olyckshändelse ansöka härom hos företaget per rekommenderat brev med mottagningsbevis och underteckna en uttrycklig förklaring om att denne godtar ovannämnda villkor.

3. Vid utgången av den maximala perioden för ledighet får arbetsgivaren i enlighet med artikel 173 säga upp den anställde, varvid nämnda period ska räknas som tjänstetid för den händelse att anställningsförhållandet består.”

17. Artikel 175 (”Onkologiska sjukdomar”) i kollektivavtalet har följande lydelse:

”1. För personer som drabbats av allvarliga onkologiska sjukdomar vilka fastställts av en läkarkommitté vid den lokala hälsovårdsmyndighet som är territoriellt behörig ska den ledighetsperiod som avses i artikel 174 förlängas även om den därmed överstiger 120 dagar.

2. Före utgången av den 120:e dagen av ledighet ska berörda personer till arbetsgivaren inkomma med ytterligare ett läkarintyg som visar att de på grund av deras hälsotillstånd är oförmögna att återgå i arbete och som innehåller uppgift om hur många dagars förlängning som getts av behandlande läkare eller av sjukhuset.”

III. Målet vid den nationella domstolen, tolkningsfrågorna och förfarandet vid EU-domstolen

18. Den 1 september 2021 fick P.M. en tidsbegränsad anställning som servitris/kockbiträde av bolaget S, som i genomsnitt sysselsätter nio personer, varav sju är fast anställda, och bedriver verksamhet i restaurangbranschen med anlitande av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. Den 1 januari 2022 övergick P.M:s visstidsanställning till en tillsvidareanställning.

19. P.M. var sjukledig utan avbrott från den 18 juni till den 19 december 2022. Hennes första läkarintyg var utfärdat på thailändska och översatt till italienska och avsåg sjukledighet för tiden 18 juni–8 augusti 2022 på grund av ett brustet pulsåderbråck, och innehöll kompletterande kliniska uppgifter. Läkarintyget översändes till bolaget S. P.M:s sjukfrånvaro fortsatte utan avbrott och förlängdes till den 8 januari 2023 med stöd av läkarintyg som utfärdades av hennes italienske läkare, som var specialist i allmänmedicin. Av den version av läkarintygen som lades fram för hennes arbetsgivare framgick inte det medicinska skälet för sjukfrånvaron.

20. Den 19 december 2022 blev P.M. uppsagd av sin arbetsgivare på grund av att hon hade överskridit den maximala perioden för bibehållen anställning som föreskrivs i artikel 173 i kollektivavtalet, vilken är 180 dagar under ett år (nedan kallade den omtvistade bestämmelsen), i förevarande fall för tiden från den 1 januari till den 31 december 2022.

21. Genom ett administrativt förfarande begärde P.M. den 4 november 2022 ett erkännande av sitt funktionshinder. Hon genomgick läkarundersökning den 24 januari 2023, det vill säga efter uppsägningen. Den 17 februari 2023 fick P.M. ett erkännande av invaliditet på 35 procent grundat på diagnosen ”nedsättning till följd av avslutad endovaskulär behandling”, med kompletterande kliniska uppgifter, och erkändes som person med funktionshinder, i den mening som avses i artikel 3.1 i legge n. 104 – Legge-quadro per l’assistenza, l’integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate (lag nr 104 – Ramlag om assistans, social integrering och rättigheter för personer med funktionshinder) av den 5 februari 1992[7], i den version som var i kraft vid denna tidpunkt. Bolaget S var ovetande om detta administrativa förfarande, vilket avslutades flera månader efter uppsägningen av P.M.

22. P.M:s sjukdomstillstånd fortsatte efter uppsägningen och efter ovannämnda datum, den 8 januari 2023, som utsatts av hennes italienske specialist i allmänmedicin, vilket framgår av läkarintyg, som innefattar mars och april månad 2023, avseende andra kirurgiska ingrepp och sjukhusvistelser som hon underkastats på grund av sina vaskulära problem. I den rättsmedicinska

[7] Ordinarie tillägg till GURI nr 39 av den 17 februari 1992.

rapport som sammanställts av en förtroendeläkare som P.M. vänt sig till angavs dessutom att P.M. vid läkarbesök i augusti 2023 alltjämt ”klaga[de] över asteni i form av orkeslöshet och förvirring samt över att föremål faller henne ur händerna på grund av kraftlöshet orsakad av tidig utmattning”.

23. Den 16 oktober 2023 väckte P.M. talan vid Tribunale ordinario di Ravenna (Allmänna domstolen i Ravenna), som är den hänskjutande domstolen, och yrkade att det skulle fastställas att uppsägningen av henne var diskriminerande på grund av att den omtvistade bestämmelsen, som gäller utan åtskillnad för arbetstagare med och utan funktionshinder, tillämpades på henne utan hänsyn till hennes funktionshinder. Hon yrkade även att arbetsgivaren skulle förpliktas att återinsätta henne i tjänst, med möjlighet att i stället välja en alternativ lösning i form av utbetalning av femton månadslöner, motsvarande ersättning för de månader under vilka ingen lön utbetalats, räknat från uppsägningsdagen fram till det att dom meddelas. Därutöver yrkade hon att arbetsgivaren skulle förpliktas att betala uteblivna sociala avgifter avseende denna period och att ersätta den ideella skada som hon lidit till följd av diskrimineringen till ett belopp av 10 000 euro samt att ersätta hennes rättegångskostnader. Arbetsgivaren infann sig inte till den muntliga förhandlingen och inkom inte heller med svaromål.

24. Den hänskjutande domstolen har angett att enligt italiensk rätt har en arbetstagare rätt till bibehållen anställning vid sjukdom. Denna rätt gäller under en begränsad period under vilken arbetstagaren således är tillförsäkrad skydd mot uppsägning, vilken på italienska benämns ”*periodo di comporto*” (nedan kallad den omtvistade skyddsperioden). En arbetstagare får inte sägas upp på grund av sjukfrånvaro före utgången av denna period, vars längd fastställs inom ramen för förhandlingarna om kollektivavtal. Efter det att den omtvistade skyddsperioden löpt ut står det arbetsgivaren fritt att utan annat skäl säga upp en insjuknad arbetstagare som överskridit denna period.

25. Enligt den hänskjutande domstolen framgår av rättspraxis från Corte suprema di cassazione (Högsta domstolen, Italien) att två motsatta intressen ska beaktas vid fastställelse av tidsgränsen för rätten till bibehållen anställning, nämligen å ena sidan den sjuke arbetstagarens intresse av att bibehålla sin anställning inför ett eventuellt tillfrisknande och å andra sidan arbetsgivarens intressen, varvid hänsyn ska tas till dennes finansiella ställning, organisation och behov av att vid en viss tidpunkt avsluta ett anställningsförhållande som inte längre kan vara lönsamt för denne.

26. I förevarande fall framgår av begäran om förhandsavgörande att det i den omtvistade bestämmelsen föreskrivs att sjukledighetsperioden med rätt till bibehållen anställning uppgår till 180 dagar under ett kalenderår. Under denna 180-dagarsperiod betalas de kontanta sjukförmånerna till stor del av Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (Nationella institutionen för social trygghet, Italien), medan arbetsgivaren utan motprestation ska betala ett belopp som motsvarar ungefär två månadslöner. Ovannämnda organ ska efter den 180:e sjukdagen under ett och samma kalenderår inte längre utbetala ersättning. Dessutom föreskrivs i artikel 174 i kollektivavtalet en möjlighet för arbetstagaren att efter ansökan och trots arbetsfrånvaro på grund av ”allmän” sjukdom utan lön bibehålla sin anställning under ytterligare 120 dagar (nedan kallad den kompletterande bestämmelsen). Vid onkologiska sjukdomar förekommer dock ingen gräns för längden på denna ytterligare sjukfrånvaroperiod med rätt till bibehållen anställning. Vid uppsägning av en arbetstagare under den omtvistade skyddsperioden föreskrivs i den italienska lagstiftningen som yttersta påföljd ogiltigförklaring av uppsägningen med rätt till återinträde i tjänst. Arbetstagaren kan dock i stället välja att få ett belopp

motsvarande femton månadslöner utbetalat jämte skadestånd, vilket vid diskriminering ska täcka alla månader under vilka ingen lön utbetalades, från uppsägningen av anställningsavtalet fram till återanställningen.

27. Den hänskjutande domstolen har angett att EU-domstolen i domen i målet HK Danmark och dom i målet Ruiz Conejero slog fast att en arbetstagare med funktionshinder, i jämförelse med en arbetstagare utan funktionshinder, löper ökad risk för frånvaro på grund av sjukdom som har samband med dennes funktionshinder, och därmed en ökad risk för att nå upp till de tidsgränser som föreskrivs genom en bestämmelse i nationell rätt om arbetsfrånvaro. EU-domstolen tillade att en sådan bestämmelse kan missgynna arbetstagare med funktionshinder och därigenom medföra en indirekt särbehandling på grund av funktionshindret i den mening som avses i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78. Den hänskjutande domstolen har påpekat att domen i målet HK Danmark gällde uppsägningstidens längd i fall där den funktionshindrade arbetstagaren har varit frånvarande på grund av sjukdom under 120 dagar under de tolv senaste månaderna och inte arbetsgivarens rätt att avsluta anställningsförhållandet, men att det mål som avgjordes genom domen i målet Ruiz Conejero avsåg en bestämmelse i nationell lagstiftning för bekämpning av arbetsfrånvaro och därmed korttidsfrånvaro och sporadisk frånvaro, även där sådan är giltig. Detta mål gällde således rätten att säga upp arbetstagare på grund av återkommande frånvaro, även om denna var giltig, inbegripet på grund av sjukdom som utgjorde 20 procent av arbetsdagarna under två på varandra följande månader, om den sammanlagda frånvaron under de senaste tolv månaderna nådde upp till fem procent av arbetsdagarna eller till 25 procent under fyra månader som inte följde på varandra under en tolvmånadersperiod, vilket utgjorde cirka 40 dagar under ett år och innefattade åtta dagar av återkommande frånvaro under de två senaste månaderna.

28. I förevarande mål är det däremot fråga om en lång period med rätt till bibehållen anställning (det vill säga 180 dagar) – eller mycket lång period om man även räknar in den ytterligare obetalda sjukfrånvaroperioden (det vill säga 300 dagar) – som gäller för samtliga arbetstagare. Frågan som uppkommer beträffande en sådan ordning är huruvida den kan anses innebära en indirekt diskriminering på grund av att det i kollektivavtalet inte uttryckligen föreskrivs någon särbehandling av personer med funktionshinder. Den hänskjutande domstolen har understrukit att den omtvistade skyddsperioden, med hänsyn till dess längd, helt tydligt redan från början har inrättats för att skydda arbetstagarna mot uppsägning vid sjukfrånvaro på grund av ett funktionshinder, vilken inte uteslutande har samband med en ”vanlig” sjukdom, såsom influensa, från vilken man i genomsnitt får räkna med sju dagar för ett fullt tillfrisknande. Den hänskjutande domstolen bedömer att det i praktiken är ytterst svårt att tänka sig att en person ”utan funktionshinder” kan komma i närheten av den bortre gräns för bibehållen anställning som föreskrivs i fråga om den omtvistade skyddsperioden, särskilt den 180-dagarsperiod som täcker halva arbetsåret, varje år, under hela det yrkesverksamma livet. Mot denna bakgrund framstår det som högst tveksamt om man rimligen kan tala om diskriminering i fråga om en lagstiftning som redan tycks vara utformad för att skydda främst personer med funktionshinder.

29. Skälet till att den hänskjutande domstolen har funnit att nyss nämnda tolkningsfråga bör ställas till EU-domstolen är att det skulle få mycket allvarliga konsekvenser om den omtvistade skyddsperioden ansågs innebära en ”indirekt diskriminering”, eftersom detta skulle medföra att samtliga italienska kollektivavtal är diskriminerande och att uppsägningar av arbetstagare med funktionshinder blir ogiltiga, vilket i sin tur skulle få mycket betydande ekonomiska konsekvenser, särskilt för små företag som bolaget S. Den hänskjutande domstolen har uppgett att enligt rättspraxis från Corte suprema di cassazione (Högsta domstolen) utgör det indirekt diskriminering att tillämpa den ordinarie skyddsperioden på en arbetstagare redan av det skälet

att jämfört med en arbetstagare utan funktionshinder är en arbetstagare med funktionshinder utsatt för en ökad risk för frånvaro på grund av en sjukdom som har samband med funktionshindret.

30. Den hänskjutande domstolen har vidare anfört följande. Om den omtvistade skyddsperioden anses innebära så kallad abstrakt indirekt diskriminering, måste det prövas om den funktionshindrade personens intressen i alla händelser redan skyddas i tillräcklig utsträckning genom den berörda lagstiftningen, i förhållande till andra relevanta intressen. I detta avseende gäller enligt direktiv 2000/78 att det inte är fråga om indirekt diskriminering om det aktuella kriteriet eller förfaringssättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga. Den kompromisslösning som valts i den italienska lagstiftningen (se ovan i punkt 25) får anses vara motiverad av ett berättigat mål, eftersom den innebär att arbetstagarnas skydd mot riskerna vid sjukdom tillgodoses genom att de ges rätt till bibehållen anställning under en lång period, samtidigt som arbetsgivaren ges möjlighet att efter utgången av denna period avsluta ett anställningsförhållande som inte är lönsamt för denne. Vad gäller frågan huruvida medlen för att uppnå det aktuella målet är lämpliga, kan det konstateras att den italienska lagstiftningen om sjukfrånvaro framför allt verkar syfta till att skydda funktionshindrade arbetstagare, eftersom den ger rätt till sjukledighet i en utsträckning som normalt endast kan komma i fråga för sådana arbetstagare, även över flera år. Det är endast om sjukfrånvaroperioden under ett givet år överstiger den arbetade tiden som arbetsgivarens ekonomiska och organisatoriska intressen får företräde. Härtill kommer att även om det i den kompletterande bestämmelsen föreskrivs en ytterligare period på 120 dagar utan lön men med bibehållen anställning, begärde inte P.M. av arbetsgivaren att få komma i åtnjutande av denna period, vilket hon hade kunnat göra.

31. Vad gäller frågan huruvida medlen för att uppnå det aktuella målet är nödvändiga, kan det konstateras att den italienska lagstiftningen ger arbetsgivaren möjlighet att säga upp den berörda arbetstagaren om det är uppenbart att anställningsförhållandet objektivt sett är verkningslöst, det vill säga att sjukfrånvaroperioden under ett givet år överstiger den arbetade tiden. Vidare syftar denna lagstiftning till att skydda funktionshindrade arbetstagares privatliv, vilka inte är skyldiga att informera arbetsgivaren om sitt funktionshinder, såvida de inte redan från början har anställts i denna egenskap (vilket inte är fallet i förevarande mål), och inte heller om skälen till sjukfrånvaron, det vill säga den bakomliggande diagnosen. Enligt artikel 5 (”Hälsokontroller”) i legge n. 300 – Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento (lag nr 300 – Bestämmelser om skydd av arbetstagarnas frihet och värdighet, av fackföreningsfriheten och fackföreningsverksamheten på arbetsplatsen samt bestämmelser om sysselsättning) av den 20 maj 1970,[8] får arbetsgivaren inte genomföra kontroller av arbetstagarnas arbetsförmåga och arbetsoförmåga på grund av sjukdom eller olycksfall, utan kontroller av frånvaro på grund av arbetsoförmåga får endast genomföras av de behöriga sjukförsäkringskassornas inspektionsenheter, varvid sjukförsäkringskassorna är skyldiga att genomföra sådana kontroller på arbetsgivarens begäran. Enligt italiensk rätt gäller dessutom att de läkarintyg som arbetsgivaren erhåller inte får innehålla uppgift om diagnos, det vill säga sjukdomsorsak, utan endast om prognos.

32. Vid utgången av den i den omtvistade bestämmelsen angivna längsta tillåtna perioden gäller enligt den nationella lagstiftningen att arbetsgivaren har rätt att säga upp den berörda arbetstagaren. Såvida arbetstagaren inte begär att få omfattas av den kompletterande

[8] GURI nr 131 av den 27 maj 1970.

bestämmelsen innebär nämnda lagstiftning således att arbetsgivarens ekonomiska och organisatoriska intressen ska ges företräde och att denne får rätt att säga upp arbetstagaren av det enda och enkla skälet att den längsta tillåtna perioden har överskridits. Härtill kommer att lagstiftningen inte endast syftar till att skydda personer med funktionshinder i det enskilda anställningsförhållandet, utan på arbetsmarknaden i allmänhet, eftersom företag med fler än fjorton anställda ska ha en variabel andel personer med funktionshinder anställda. [9]

33. Mot bakgrund av ovanstående beslutade Tribunale ordinario di Ravenna (Allmänna domstolen i Ravenna) att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till EU-domstolen:

”1) Ska direktiv 2000/78 tolkas på sätt att det utgör hinder för en nationell lagstiftning som innebär att en arbetstagare vid sjukdom har rätt till bibehållen anställning med lön i 180 dagar per kalenderår, plus, om arbetstagaren ansöker om det, ytterligare 120 dagars ledighet utan lön (som enbart får tas ut en enda gång) och som gäller utan åtskillnad för arbetstagare med och utan funktionshinder?

2) Om den nationella lagstiftning som beskrivs i [skälen till begäran om förhandsavgörande] kan anses ge upphov till så kallad abstrakt indirekt diskriminering, motiveras då nämnda lagstiftning under alla omständigheter objektivt av ett berättigat mål, och är medlen för att uppnå detta mål lämpliga och nödvändiga?

3) Kan en skälig anpassning, som är adekvat och tillräcklig för att undvika diskriminering, bestå i att arbetstagaren efter [180] sjukdagar kan ansöka om ledighet utan lön med bibehållen anställning?

4) Kan en anpassning anses vara skälig om den består i att arbetsgivaren är skyldig att – efter 180 sjukdagar med lön – helt på egen bekostnad bevilja arbetstagaren en ytterligare period av betald ledighet utan att erhålla en motprestation i form av arbete?

5) Är det vid bedömningen av huruvida en arbetsgivare har gjort sig skyldig till diskriminering relevant (i syfte att fastställa huruvida en uppsägning är lagenlig) att även en eventuell ytterligare period med bibehållen anställning inte skulle ha gjort det möjligt för en arbetstagare med funktionshinder att återgå till arbetet på grund av att sjukdomen kvarstår?”

34. Genom beslut av domstolens ordförande av den 9 april 2024 avslogs den hänskjutande domstolens begäran om att förevarande mål skulle handläggas skyndsamt i enlighet med 105.1 i rättegångsreglerna.

35. Skriftliga yttranden har ingetts av den italienska, grekiska och nederländska regeringen samt av Europeiska kommissionen.

36. Genom skrivelse av den 20 november 2024 översände EU-domstolen, i enlighet med artikel 101.1 i rättegångsreglerna, en begäran om klarlägganden till den hänskjutande domstolen avseende bland annat den i begäran om förhandsavgörande angivna praxisen från Corte suprema di cassazione (Högsta domstolen).Den hänskjutande domstolen besvarade denna begäran genom skrivelse som inkom till EU-domstolens kansli den 26 november 2024.

[9] Den hänskjutande domstolen har härvid hänvisat till legge n. 68 – Norme per il diritto al lavoro dei disabili (lag nr 68, Bestämmelser om rätt till arbete för personer med funktionsnedsättning) av den 12 mars 1999 (ordinarie tillägg till GURI nr 68 av den 23 mars 1999).

37. I enlighet med vad som begärts av domstolen kommer förevarande förslag till avgörande att vara inriktat på en bedömning av de två första tolkningsfrågorna.

IV. Bedömning

38. Genom sina två första tolkningsfrågor, vilka bör behandlas tillsammans, vill den hänskjutande domstolen i huvudsak få klarhet i huruvida artiklarna 1, 2.1 och 2.2 b i direktiv 2000/78 ska tolkas på så sätt att de utgör hinder för nationella kollektivavtalsbestämmelser som innebär att en arbetstagare får sägas upp om dennes sjukfrånvaro har överstigit en sjukledighetsperiod på 180 dagar under ett kalenderår – plus eventuellt, om arbetstagaren ansöker om det, en period på högst 120 dagar under ett och samma år – och som gäller utan åtskillnad för arbetstagare med och utan funktionshinder i nämnda direktivs mening.

39. Jag vill inledningsvis erinra om att det framgår såväl av rubriken och ingressen som av innehållet i och syftet med direktiv 2000/78 att ändamålet med direktivet är att inrätta en allmän ram för att säkerställa att varje person behandlas lika ”i arbetslivet”, genom att vederbörande ges ett effektivt skydd mot diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1 i direktivet, däribland funktionshinder.[10] I enlighet med artikel 2.1 i direktivet ska ”principen om likabehandling” tolkas på så sätt att ”det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1”. Dessutom ska direktivet i enlighet med artikel 3.1 c i detta tillämpas på alla personer, såväl inom den offentliga som inom den privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om bland annat avskedande.

40. Enligt domstolens praxis är medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter skyldiga att iaktta direktiv 2000/78 när de vidtar åtgärder som omfattas av tillämpningsområdet för samma direktiv, vilket, i frågor som rör arbetslivet, utgör ett konkret uttryck för principen om icke-diskriminering på grund av ålder, som numera återfinns i artikel 21 i stadgan.[11]

41. Det nationella målet gäller uppsägning av en arbetstagare efter utgången av den i den omtvistade bestämmelsen angivna perioden med rätt till bibehållen anställning, det vill säga efter det att arbetstagaren överskridit 180 dagars betald sjukfrånvaro under ett kalenderår. Jag vill redan inledningsvis förklara att det, såsom den hänskjutande domstolen angett, i den kompletterande bestämmelsen föreskrivs att rätten till bibehållen anställning kan förlängas under en period på högst 120 dagar under ett och samma år på ansökan av arbetstagaren. Det framgår emellertid av beslutet om hänskjutande att P.M. inte hade ansökt om att få omfattas av den kompletterande bestämmelsen, trots att hon hade möjlighet till detta. Mot bakgrund härav kommer min fortsatta bedömning av vara inriktad på den 180-dagarsperiod som stadgas i artikel 173 i kollektivavtalet, men jag kommer att hänvisa till 120-dagarsperioden i min övergripande prövning av det berörda kollektivavtalets förenlighet med unionsrätten.

42. Den hänskjutande domstolen har angett att P.M. erkändes som person med funktionshinder i enlighet med nationell lagstiftning efter det att hon hade blivit uppsagd. Det ska emellertid preciseras att det förhållandet att det har fastställts att en person har ett funktionshinder enligt nationell rätt inte påverkar bedömningen av om han har ett funktionshinder i den mening som

[10] Se dom av den 10 februari 2022, HR Rail (C-485/20, EU:C:2022:85, punkt 26 och där angiven rättspraxis).

[11] Se, analogt, i fråga om diskriminering på grund av ålder, dom av den 19 juli 2017, Abercrombie & Fitch Italia (C-143/16, EU:C:2017:566, punkt 17 och där angiven rättspraxis). I artikel 26 i stadgan om de grundläggande rättigheterna anges också att unionen erkänner och respekterar rätten för personer med funktionshinder att få del av åtgärder som syftar till att säkerställa deras oberoende, sociala och yrkesmässiga integrering och deltagande i samhällslivet.

avses i direktiv 2000/78.[12] Begreppet funktionshinder i direktivets mening ska förstås som en begränsning av funktionsförmågan till följd av bland annat varaktiga fysiska, psykiska eller mentala skador, vilka i samspel med olika hinder kan motverka den berörda personens fulla och verkliga deltagande i arbetslivet på lika villkor som andra arbetstagare.[13] I förevarande fall framgår det av begäran om förhandsavgörande att den hänskjutande domstolen, som är ensam behörig att bedöma de faktiska omständigheterna, anser att P.M. är en person med funktionshinder i direktivets mening.

43. Den hänskjutande domstolen har ställt de två första tolkningsfrågorna för att få klarhet i huruvida den omtvistade bestämmelsen kan anses vara diskriminerande i den mening som avses i direktiv 2000/78. Vad avser förekomst av en direkt diskriminering framgår det av artikel 2.2 a i direktivet att sådan diskriminering föreligger om en person behandlas mindre gynnsamt än en annan person i jämförbar situation på grundval av de skäl som avses i direktivets artikel 1. I förevarande fall framgår det av beslutet om hänskjutande att den omtvistade bestämmelsen och den kompletterande bestämmelsen är tillämpliga utan åtskillnad på samtliga arbetstagare, med eller utan funktionshinder. I detta sammanhang kan dessa bestämmelser inte anses ge upphov till direkt särbehandling på grund av funktionshinder, i den mening som avses i artiklarna 1 och 2.2 a i direktivet, eftersom de grundar sig på ett kriterium som inte är oupplösligt knutet till ett funktionshinder.[14]

44. Vad avser förekomst av indirekt diskriminering anges i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78 att, utom i de fall som avses i leden i och ii, anses en indirekt diskriminering förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer med ett visst funktionshinder jämfört med andra personer. Genom denna bestämmelse föreskrivs sålunda en prövning i två steg. Det första steget är att pröva om den berörda bestämmelsen i nationell rätt medför en ofördelaktig behandling grundad på funktionshindret. Om så är fallet är detta första steg inte tillräckligt för att fastställa förekomst av indirekt diskriminering av personer med funktionshinder. Enligt domstolens praxis strider nämligen en missgynnande behandling på grund av funktionshinder mot skyddet i direktiv 2000/78 endast i den mån den utgör diskriminering i den mening som avses i artikel 2.1 i direktivet. En funktionshindrad arbetstagare som omfattas av detta direktiv ska nämligen skyddas mot diskriminering i förhållande till arbetstagare som inte är funktionshindrade.[15] Sålunda utgörs det andra steget av en prövning av om de villkor som avses i led i eller i led ii i artikel 2.2 b i samma direktiv är uppfyllda. Om de är uppfyllda är den bestämmelse genom vilken denna nackdel införs inte någon indirekt diskriminering i den mening som avses i direktiv 2000/78, ens om personer med funktionshinder missgynnas.

45. Enligt domstolens praxis innebär den omständigheten att antalet sjukdagar i samband med funktionshinder beaktas vid beräkningen av antalet sjukdagar att sjukdom i samband med funktionshinder likställs med det allmänna sjukdomsbegreppet, trots att det inte går att utan vidare likställa begreppen funktionshinder och sjukdom. Det kan i detta avseende konstateras att en arbetstagare med funktionshinder i princip är mer utsatt för risken att bli uppsagd med stöd av en bestämmelse genom vilken det fastställs en gräns för arbetsfrånvarons längd än en arbetstagare utan funktionshinder. I jämförelse med en arbetstagare utan funktionshinder riskerar nämligen en arbetstagare med funktionshinder även att vara frånvarande på grund av en sjukdom som beror på

12 Se domen i målet Ruiz Conejero (punkt 32).

13 Se dom av den 18 januari 2024, Ca Na Negreta (C-631/22, EU:C:2024:53, punkt 34 och där angiven rättspraxis).

14 Se, för ett liknande resonemang, dom av den 26 januari 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (C-16/19, EU:C:2021:64, punkt 44 och där angiven rättspraxis).

15 Se domen i målet Ruiz Conejero (punkt 36 och där angiven rättspraxis).

funktionsnedsättningen. Arbetstagare med funktionshinder löper därmed större risk för att sjukdagar ackumuleras och för att nå upp till det tak som föreskrivs i denna bestämmelse. Av domstolens praxis framgår även att den regel som föreskrivs i denna bestämmelse kan missgynna arbetstagare med funktionshinder och medföra indirekt särbehandling på grund av funktionshinder i den mening som avses i artikel 2.2 b i detta direktiv. [16]

46. I förevarande fall måste det följaktligen i fråga om det första steget i prövningen av den omtvistade bestämmelsen och den kompletterande bestämmelsen, [17] vilka gäller antalet frånvarodagar per år, konstateras att det dessa bestämmelser inte kan anses utgöra en särskild ordning för arbetstagare med funktionshinder. Bestämmelserna innebär således en ofördelaktig behandling på grundval av funktionshinder i direktivets mening. Som jag förklarat i punkt 44 ovan kan inte detta konstaterande i sig innebära att det är fråga om indirekt diskriminering i direktivets mening. Om så vore fallet skulle man få konstatera att inte endast dessa bestämmelser, utan också samtliga bestämmelser i medlemsstaterna om social trygghet enbart på grund av detta strider mot den unionsrättsliga principen om likabehandling i situationer där sådana bestämmelser gäller utan åtskillnad för personer med och utan funktionshinder,

47. Eftersom förevarande förslag till avgörande är inriktat på de två första tolkningsfrågorna, vilka i huvudsak gäller tolkningen av artikel 2.2 b i) i direktiv 2000/78 kommer jag i ett första steg att behandla de villkor som föreskrivs i denna bestämmelse, vilka kan vara tillämpliga på en särbehandling på grund av funktionshinder, trots att det är artikel 2.2 b ii som särskilt avser situationen vid funktionshinder. [18] Det framgår av artikel 2.2 b i att i fall där det bland annat på grund av ett visst funktionshinder förekommer en särskild nackdel för vissa personer i förhållande till andra, inte uppkommer någon diskriminering om den nationella bestämmelsen motiveras av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga. Det bör därför prövas huruvida den berörda bestämmelsen kan motiveras på ett objektivt sätt av ett berättigat mål, samt om sättet för att nå detta mål är lämpligt och inte går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå det mål som eftersträvas av arbetsmarknadens parter när dessa ingick det berörda kollektivavtalet. [19]

48. Det framgår av domstolens praxis att medlemsstaterna har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning, inte bara vid valet av vilket konkret mål, bland flera social- och sysselsättningspolitiska mål, som ska eftersträvas, utan även vid fastställandet av vilka åtgärder som är lämpliga för att uppnå detta mål. [20] Bland annat har domstolen sålunda i punkt 44 i domen i målet Ruiz Conejero slagit fast att bekämpande av arbetsfrånvaro i det aktuella fallet kan betraktas som ett berättigat mål i den mening som avses i artikel 2.2 b i) i direktiv 2000/78, eftersom det rör sig om en arbetsmarknadspolitisk åtgärd. Det mål som avgjordes genom denna

[16] Se, för ett liknande resonemang, domen i målet Ruiz Conejero (C-270/16, EU:C:2018:17, punkterna 38 och 39 samt där angiven rättspraxis).

[17] Den hänskjutande domstolen har framhållit att den kompletterande bestämmelsen genom att utesluta möjligheten att ta ut ytterligare ledighet vid kroniska och psykiska sjukdomar förefaller diskriminera personer med funktionshinder vilka lider av dessa sjukdomar. Som den hänskjutande domstolen också har framhållit finns det emellertid inte anledning att pröva denna fråga inom ramen för förevarande förslag till avgörande, eftersom P.M. inte har begärt att få omfattas av denna ytterligare period.

[18] Se, bland annat, domen i målet HK Danmark (punkterna 75–92 och där angiven rättspraxis). Se även generaladvokat Sharpstons förslag till avgörande i målet Ruiz Conejero (C-270/16, EU:C:2017:788, punkt 33), enligt vilket artikel 2.2 b i) i direktiv 2000/78 bör tolkas tillsammans med artikel 2.2 b ii i direktivet, eftersom den sistnämnda bestämmelsen kan anses förtydliga proportionalitetsbegreppet i den första, och eftersom det inte kan hävdas att enbart den bestämmelsen ska tillämpas på personer med funktionshinder och att den förstnämnda inte kan vara tillämplig på alla dessa, även om den kan vara tillämplig på majoriteten av de personer som har ett funktionshinder.

[19] Se, för ett liknande resonemang, dom av den 19 september 2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, punkt 58).

[20] Se dom av den 20 april 2023, BVAEB (Anpassning av ålderspensioner) (C-52/22, EU:C:2023:309, punkt 55 och där angiven rättspraxis).

dom avsåg återkommande, kortvariga sjukledigheter. På samma sätt har domstolen funnit att en åtgärd som vidtas för att gynna en mer flexibel arbetsmarknad kan anses vara en arbetsmarknadspolitisk åtgärd. [21]

49. Med avseende på förevarande mål vill jag framhålla att detta, i enlighet med vad som anges i skäl 17 i direktiv 2000/78, inte innebär något krav på att ge fortsatt anställning åt en person som inte står till förfogande för att utföra den aktuella tjänstens grundläggande uppgifter, utan att detta påverkar skyldigheten att vidta rimliga anpassningsåtgärder för personer med funktionshinder. Jag finner därmed att det inom ramen för arbetsmarknadspolitiken är ett berättigat arbetsmarknadspolitiskt mål, i den mening som avses i artikel 2.2 b i) i direktivet, att i fråga om långvariga sjukledigheter försäkra sig om att arbetstagare står till förfogande för att utföra sitt arbete. Denna bestämmelse syftar nämligen inte till att förlänga ett anställningsförhållande genom att ge fortsatt anställning åt arbetsoförmögna personer.

50. Det är emellertid av vikt att pröva om de medel som enligt det berörda kollektivavtalet ska användas för att uppnå detta mål är lämpliga och inte går utöver vad som krävs för att uppnå detta. Den hänskjutande domstolen har härvid angett att tidsgränsen för rätten till bibehållen anställning enligt rättspraxis från Corte suprema di cassazione (Högsta domstolen) ska fastställas utifrån en avvägning mellan å ena sidan den sjuke arbetstagarens intresse av att bibehålla sin anställning inför ett eventuellt tillfrisknande och å andra sidan arbetsgivarens intressen, varvid hänsyn ska tas till dennes finansiella ställning, organisation och behov av att vid en viss tidpunkt avsluta ett anställningsförhållande som inte längre kan vara lönsamt för denne. [22] Den omtvistade bestämmelsen innebär således att en arbetstagare har rätt att varje år vara frånvarande från arbetet av orsaker som har samband med dennes sjukdom under ungefär halva året utan att gå miste om sin lön eller förlora sin anställning. Arbetstagaren kan också begära att få omfattas av den kompletterande bestämmelsen, som ger rätt till obetald sjukledighet. Arbetsgivaren har för sin del rätt att avsluta anställningsförhållandet vid överskridande av den längsta tillåtna frånvaroperioden.

51. Vad avser nämnda prövning ska det påpekas att den omtvistade skyddsperioden, med hänsyn till dess längd, i enlighet med vad den hänskjutande domstolen har uppgett, redan från början har utformats för att skydda arbetstagarna vid sjukfrånvaro på grund av ett funktionshinder, vilken inte uteslutande har samband med en ”vanlig” sjukdom. I linje med detta har den italienska regeringen i sitt skriftliga yttrande gjort gällande skyddsperiodens längd motiveras av behovet av att skydda personer med funktionshinder. Om man bortser från fall av funktionshinder och fall av onkologiska sjukdomar (för vilka en särskild ordning gäller), är det nämligen mycket ovanligt att en sjukdom varar så länge. Det är mot denna bakgrund som man i den italienska lagstiftningen för enkelhetens skull har valt att föreskriva en längre skyddsperiod, i enlighet med den logiska – snarare än rättsliga – principen om att ”det större omfattar det mindre”.

52. Dessutom ska hänsyn tas till alla övriga relevanta omständigheter, bland annat de direkta och indirekta kostnader som uppkommer för företagen på grund av arbetsfrånvaron. [23] Det ska också prövas om den omtvistade bestämmelsen och den kompletterande bestämmelsen kan stimulera

[21] Se domen i målet HK Danmark (punkt 82).

[22] Se punkt 25 i förevarande förslag till avgörande.

[23] Se, för ett liknande resonemang, domen i målet Ruiz Conejero (punkt 47). Den hänskjutande domstolen har härvid angett organisatoriska kostnader samt kostnader för utbildning för tjänsten i samband med tidsbegränsad anställning av personer som ersättare för arbetstagare vilka är frånvarande på grund av sjukdom.

arbetsgivarna att anställa och ge fortsatt anställning åt arbetstagare genom att de ger dem möjlighet att säga upp arbetstagare som återkommande är frånvarande under ett visst antal dagar på grund av sjukdom. [24]

53. Med tanke på det stora utrymme för skönsmässig bedömning som medlemsstaterna har inte enbart när det gäller val av ett visst medel för att uppnå ett visst arbetsmarknads- och sysselsättningspolitiskt mål, utan också när det gäller att fastställa de åtgärder som kan förverkliga detta mål, anser jag att en åtgärd såsom den omtvistade bestämmelsen inte förefaller olämplig för att uppnå det mål som anges i punkt 49 ovan. Medlemsstaterna eller arbetsmarknadens parter har, vad jag kan finna, rätt att kräva att arbetstagare ska vara tillgängliga under minst sex månader årligen för att utföra de uppgifter som anges i anställningsavtalet.

54. Av rättspraxis framgår att det vid prövningen av huruvida de medel som den omtvistade bestämmelsen anger inte går längre än vad som krävs för att uppnå det eftersträvade målet, måste denna bestämmelse betraktas i sitt sammanhang och hänsyn tas till den skada som kan vållas berörda personer. Det ankommer därför den hänskjutande domstolen att pröva om arbetsmarknadens parter i Italien vid eftersträvandet av det berättigade målet att säkerställa dels att arbetstagarna står till förfogande för att utföra sitt arbete, dels en *rimlig avvägning* mellan arbetstagarnas och arbetsgivarnas motsatta intressen vad avser sjukfrånvaro, har underlåtit att ta hänsyn till relevanta omständigheter som särskilt berör arbetstagare med funktionshinder. Man bör inte bortse från den risk som personer med funktionshinder löper, vilka normalt i större utsträckning drabbas av svårigheter än arbetstagare utan funktionshinder vid återinträde på arbetsmarknaden och har särskilda behov som har samband med det skydd som deras hälsotillstånd kräver. [25]

55. Såsom anges i skäl 15 i direktiv 2000/78 kan inom denna ram indirekt diskriminering innebära att alla medel, inklusive statistiska bevis, kan användas för att fastställa att diskriminering föreligger. Som kommissionen har angett i sitt skriftliga yttrande ska sålunda den hänskjutande domstolen, för att fastställa i vilken mån arbetstagare med funktionshinder lider skada till följd av tillämpning av den omtvistade bestämmelsen och av den kompletterande bestämmelsen, göra en prövning, på grundval av de faktiska omständigheter som den har tillgång till, av hur många av dessa som varit sjuklediga under en period som överstiger 180 dagar under ett år eller 300 dagar under ett och samma år. Om det till följd av denna prövning, som det ankommer på den hänskjutande domstolen att göra, visar sig att ett betydande antal arbetstagare med funktionshinder har överskridit dessa så kallade skyddsperioder, skulle dessa perioder kunna anses ha en betydande negativ inverkan på den situation som arbetstagare befinner sig i och inte stå i proportion till denna situation. Det ankommer på den nationella domstolen att bedöma tillförlitligheten av de statistiska uppgifter som åberopats i målet och om dessa uppgifter kan beaktas, det vill säga att de inte är uttryck för rent slumpmässiga eller konjunkturbetonade företeelser och att de tillräckligt signifikanta. [26]

[24] Se, för ett liknande resonemang, domen i målet Ruiz Conejero (punkt 48 och där angiven rättspraxis).

[25] Se, för ett liknande resonemang domen i målet HK Danmark (punkt 82) och domen i målet Ruiz Conejero (punkterna 49–51 och där angiven rättspraxis).

[26] Dom av den 30 juni 2022, INSS (Kumulering av invaliditetspensioner för fullständig permanent arbetsoförmåga) (C-625/20, EU:C:2022:508, punkt 41 och där angiven rättspraxis).

56. Bland de faktorer som ska beaktas ingår även förekomsten i den italienska rättsordningen av bestämmelser som syftar till att särskilt skydda personer med funktionshinder. Sådana bestämmelser kan nämligen förebygga eller kompensera de nackdelar som ett funktionshinder för med sig, även den eventuella uppkomsten av sjukdomar som har samband med funktionshindret. [27]

57. Det är mot bakgrund av ovan redovisade omständigheter som det ankommer på den hänskjutande domstolen att bedöma om det, med avseende på personer med funktionshinder, kan anses att de medel som den omtvistade bestämmelsen och den kompletterande bestämmelsen anger går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå det eftersträvade syftet.

58. Trots att de två första tolkningsfrågorna inte gäller skäliga anpassningar enligt artikel 2.2 b ii i direktiv 2000/78. vill jag dock i ett andra steg och i kompletterande syfte redovisa några synpunkter i fråga om detta. Det framgår av domstolens praxis att bestämmelserna i FN-konventionen kan åberopas för att tolka bestämmelserna i direktiv 2000/78, vilket innebär att direktivet i möjligaste mån ska tolkas i överensstämmelse med denna konvention. Enligt artikel 2 i konventionen avser begreppet diskriminering på grund av funktionshinder varje åtskillnad, undantag eller inskränkning på grund av funktionshinder som har till syfte eller verkan att inskränka eller omintetgöra erkännande, åtnjutande eller utövande på samma villkor som andra av alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på det politiska, ekonomiska, sociala, kulturella och civila området eller på andra områden. Det omfattar alla former av diskriminering, inklusive underlåtenhet att göra skälig anpassning. Vad gäller dessa anpassningar framgår det av ordalydelsen i artikel 5 i direktiv 2000/78, jämförd med skälen 20 och 21 i samma direktiv, att arbetsgivaren *är skyldig att vidta lämpliga åtgärder*, det vill säga effektiva och praktiska sådana, med beaktande av varje enskild situation, för att göra det möjligt för alla personer med funktionshinder att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet eller att genomgå utbildning utan att arbetsgivaren därigenom belastas med en oproportionerlig börda. [28]

59. I förevarande mål har den hänskjutande domstolen förklarat att bolaget S hade kännedom om P.M:s första läkarintyg, i vilket den medicinska orsaken till hennes frånvaro för tiden 18 juni till den 8 augusti 2022 angavs. I de läkarintyg som utfärdades av hennes italienske specialist i allmänmedicin för tiden fram till den 8 januari 2023 angavs däremot inte den medicinska orsaken till hennes frånvaro. Som den hänskjutande domstolen har framhållit innebär den italienska lagstiftningen att arbetsgivaren inte får kännedom om orsaken till en arbetstagares sjukfrånvaro, eftersom de läkarintyg som arbetsgivaren erhåller inte får innehålla uppgift om diagnos, det vill säga sjukdomsorsak, utan endast om prognos. Vidare framgår att bolaget S. inte underrättades om P.M:s begäran på administrativ väg om erkännande av hennes funktionshinder. Den hänskjutande domstolen har även uppgett att det i italiensk rätt föreskrivs ett uttryckligt förbud för arbetsgivare att genomföra egna medicinska kontroller av sina arbetstagare. [29]

[27] Se, för ett liknande resonemang, domen i målet Ruiz Conejero (punkt 55).

[28] Dom av den 18 januari 2024, Ca Na Negreta (C-631/22, EU:C:2024:53, punkterna 41–43 och där angiven rättspraxis). Som jag framhöll i mitt förslag till avgörande i målet HR Rail (C-485/20, EU:C:2021:916, punkt 59) bör artikel 5 i direktiv 2000/78, jämförd med skälen 17 och 20 i samma direktiv, förstås så, att arbetsgivaren, i första hand och i möjligaste mån, ska anpassa den tjänst som arbetstagaren innehade innan hans eller hennes funktionshinder uppkom. Syftet är nämligen, med hänsyn till den sociala definitionen av funktionshinder, att anpassa funktionshindrade personers arbetsmiljö för att möjliggöra deras fulla och verkliga deltagande i arbetslivet på lika villkor som andra arbetstagare.

[29] Se punkt 31 i förevarande förslag till avgörande.

60. Vid sådana förhållanden ankommer det på den hänskjutande domstolen att pröva huruvida det, mot bakgrund av nationell rätt och omständigheterna i det nationella målet, ankommer på arbetstagaren att informera sin arbetsgivare om sitt funktionshinder[30] eller om det är arbetsgivaren som är skyldig att, innan denne säger upp en arbetstagare på grund av överskridande av den omtvistade skyddsperioden, fråga arbetstagaren om dennes sjukfrånvaro har samband med ett funktionshinder. Om arbetsgivaren anses vara skyldig att inhämta en sådan upplysning medför detta att en uppsägning av en arbetstagare med funktionshinder som ägt rum utan att arbetsgivaren sökt vidta en lämplig åtgärd avseende ”skäliga anpassningar”, i den mening som avses i artikel 5 i direktiv 2000/78, inte kan anses uppfyller villkoren i artikel 2.2 b ii i direktivet.

61. Mot bakgrund av det ovan anförda anser jag att artiklarna 1 samt 2.1 och 2.2 b i direktiv 2000/78 ska tolkas på så sätt att de inte utgör hinder för nationella kollektivavtalsbestämmelser som innebär att en arbetstagare får sägas upp om dennes sjukfrånvaro har överstigit en sjukledighetsperiod på 180 dagar under ett kalenderår – plus eventuellt, om arbetstagaren ansöker om det, en period på högst 120 dagar under ett och samma år – och som gäller utan åtskillnad för arbetstagare med och utan funktionshinder i nämnda direktivs mening, såvida inte dessa bestämmelser, trots att de eftersträvar det berättigade målet att säkerställa att arbetstagarna står till förfogande för att utföra sitt arbete, går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.

V. Förslag till avgörande

62. Av ovan anförda skäl föreslår jag att domstolen ska besvara den första och den andra tolkningsfråga som ställts av Tribunale ordinario di Ravenna (Allmänna domstolen i Ravenna, Italien) enligt följande:

Artiklarna 1 samt 2.1 och 2.2 b i rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling

ska tolkas på följande sätt:

De utgör inte hinder för nationella kollektivavtalsbestämmelser som innebär att en arbetstagare får sägas upp om dennes sjukfrånvaro har överstigit en sjukledighetsperiod på 180 dagar under ett kalenderår – plus eventuellt, om arbetstagaren ansöker om det, en period på högst 120 dagar under ett och samma år – och som gäller utan åtskillnad för arbetstagare med och utan funktionshinder i nämnda direktivs mening, såvida inte dessa bestämmelser, trots att de eftersträvar det berättigade målet att säkerställa att arbetstagarna står till förfogande för att utföra sitt arbete, går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.

[30] Jag noterar att P.M. i förevarande mål inte har begärt att få omfattas av den i den kompletterande bestämmelsen angivna ytterligare perioden på 120 dagar.